

УДК 331.08

**О.В.ВОРФОЛОМІЄВА**, студентка НТУ «ХПІ»

**Р.Г.МАЙСТРО**, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

## **ІННОВАЦІЙНІ ДОСЛІДЖЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВАТ «АВТРАМАТ»**

У статті проаналізовані основні характеристики планування людських ресурсів промислового підприємства, метою якого є забезпечення потреб у персоналі відповідної кваліфікації, у потрібному об'ємі й у потрібний час, а також запропоновані інноваційні підходи по вдосконаленню системи планування персоналу на даному підприємстві

В статье проанализированы основные характеристики планирования человеческих ресурсов промышленного предприятия, целью которого является обеспечение потребностей в персонале соответствующей квалификации, в нужном объеме и в нужное время, а также предложены инновационные подходы по усовершенствованию системы планирования персонала на данном предприятии

The article analyzes the main characteristics of the planning of human resources of an industrial enterprise, whose goal is to ensure that staffing needs qualified, in right quantities at the right time, and offer innovative approaches to improve the planning staff at the site

**Постановка проблеми.** З переходом до ринкової економіки відбуваються принципові зміни в системі управління підприємствами. Наслідком таких змін стають нові підходи до організації та якості управління підприємством, а також до управлінських кадрів.

Для подолання економічної кризи необхідно вирішити ряд проблем, пов'язаних зі зміною в системі управління та планування персоналу організації. У силу цього особливу важливість та практичну значимість здобуває ефективне планування персоналу.

При переході до ринку відбувається повільний відхід від колишнього ієрархічного управління, жорсткої системи адміністрування до ринкових стосунків. Тому необхідна розробка нових підходів до побудови системи управління та планування персоналу організації.

Отже, формування ефективної системи планування персоналом є одним з найбільш важливих завдань сучасного менеджменту.

**Аналіз останніх досліджень.** У сучасних ринкових відносинах планування економічної діяльності всіх підприємств, незалежно від сфери діяльнос-

ті та форми власності, є важливою передумовою вільного виробництва і підприємництва, розподілу і споживання ресурсів і товарів.

Планування персоналу, як складової частини планування діяльності підприємства, стало в наш час економічною основою малих і великих підприємств, всіх господарюючих суб'єктів і економічних об'єктів з різними формами власності.

Теоретичні і методологічні засади планування персоналу досить всебічно досліджені у працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених і науковців як: Блейя Р.Р., Моутона Д.С., Бене І., Хена Р., Ципкіна Ю.А, Крамаренко В.І., Холода Б.І., Крушельницької О.В., Стахів О., Храмової В.О., Шершня С.

**Методологія і методи дослідження.** Теоретико-методологічну базу дослідження складають фундаментальні положення сучасної економічної теорії, економіки підприємства, економіки праці та управління персоналом, роботи зарубіжних і вітчизняних вчених у сфері дослідження ефективності управління персоналом на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Планування потреб у трудових ресурсах необхідно розглядати як складову частину системи стратегічного планування діяльності промислового підприємства. Його ціллю є – забезпечення потреб в персоналі відповідної кваліфікації в потрібному об'ємі і в потрібний час.

Планування здійснюється спеціалістами чи спеціалізованими кадровими службами з участю керівництва всіх рівнів управління організацією.

Необхідно виділити три основних етапи розробки плану потреб в трудових ресурсах:

- прогноз наявних трудових ресурсів;
- оцінка майбутніх потреб в персоналі;
- розробка програми забезпечення трудовими ресурсами [2].

Управлінська діяльність підприємства ВАТ «Автрамат» поділяється на основні структурні підрозділи. Тому у кожного керівника є своє середовище керівництва, директор керує лише менеджерами кожного підрозділу.

Для ефективної оцінки персоналу на підприємстві «Автрамат» можна запропонувати систему оцінювання персоналу, яка передбачає наступні етапи:

- визначення цілей, предмета, критеріїв і об'єкта оцінки;
- визначення показників і стандартів оцінки;
- визначення програмної оцінки;
- обґрунтування ефективності запровадження системи;

– розробка документального забезпечення оцінки діяльності персоналу.

Структуру і динаміку персоналу ВАТ «Автрамат» подано в таблиці. З огляду даних зображеної таблиці можна зробити висновок, що протягом 2007-2008 рр. загальна чисельність персоналу знизилась з 1313 осіб у 2007 р. до 1157 осіб у 2008р.

Таблиця

Структура і динаміка персоналу ВАТ «Автрамат»

Категорії персоналу	2007 рік		2008 рік		Відхилення 2008 року від 2007	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Промислово-виробничий персонал, осіб	131	100	115	100	-156	-
в тому числі:	3		7			
робітники		75,0		78,8	-73	+3,
службовці	985	1,9	912	0,9	-15	8
керівники	25	10,6	10	9,3	-31	-1,0
спеціалісти	139	12,5	108	11,0	-37	-1,3
	164		127			-1,5

Також з одержаних даних таблиці випливає, що чисельність працюючих знизилась і в різних групах працівників. Так чисельність робітників знизилась з 985 чоловік у 2007 році до 912 чоловік у 2008 році, це свідчить про те, що відбулося закриття деяких цехів та зменшилась кількість відділів переробки, у яких переплавляється металобрухт, що потребують додаткових працівників.

З результатів даних таблиці також помітно, що зменшилась кількість спеціалістів, це говорить про те, що значної зміни зазнала номенклатура продукції заводу. А саме, складні вироби з металу, наукоємні вдосконалення транспорту були зняті з виробництва.

Також помітно, що відповідно зменшилась чисельність директорів, їх заступників і працівників офісу. Причинами цих змін стала економічна криза в країні і відповідно зниження попиту на продукцію, яку випускає підприємство.

Проблеми кадрового планування в ВАТ « Автрамат » обумовлені:

- трудностю процесу планування кадрів, обумовленої складністю прогнозування трудової поведінки, можливістю виникнення конфліктів і так далі. Можливості використання кадрів у майбутньому і майбутнє ставлення їх до

роботи прогнозується, якщо це взагалі можливо, з високим ступенем невизначеності.

У зв'язку з цим у процесі планування вони представляють собою ненадійні елементи;

- подвійністю системи економічних цілей у кадровій політиці. Якщо при плануванні в галузі маркетингу, інвестицій і так далі цілі планування зачіпають економічні аспекти, то при плануванні кадрів сюди додають компоненти соціальної ефективності.

Якщо в інших областях можна, оперувати кількісними величинами (суми грошей), то дані під час кадрового планування носять переважно якісний характер (дані про здібності, оцінки виконаної роботи).

Необхідно відмітити, що кадрове планування є складовою частиною планування в організації, оскільки кожний вид діяльності повинен бути забезпечений персоналом, і буде ефективним при умові інтеграції в загальний процес планування [3].

### **Висновки.**

В процесі проведеного дослідження було встановлено, що на ВАТ «Автрамат» планування персоналу має системний і цілеспрямований характер. Запровадження в практику управління підприємством сучасних методів управління персоналом дасть можливість ще більше згуртувати команду професіоналів компанії.

Щодо покращення системи управління плануванням персоналу на ВАТ «Автрамат», можна запропонувати такі заходи:

1) запроваджувати зарубіжний досвід в управлінні плануванням персоналу;

2) підбір персоналу здійснювати за такими основними критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі;

3) вивчати сильні і слабкі сторони особистості працівника і підбирати для нього відповідне робоче місце;

4) керуватися системним підходом в управлінні персоналом, тому що він надасть змогу оперативніше реагувати на непередбачені події, запобігти небажаним наслідкам;

5) підготовка та підвищення кваліфікації працівників мають тривати безперервно, з урахуванням цілей організації.

Подальші інноваційні дослідження будуть направлені на розробку і обґрунтування шляхів вдосконалення планування персоналу підприємства.

**Список літератури:** 1. *Маршалл А.* Принципы экономической науки: В 3-х томах / *А. Маршалл*. Пер. с англ. – М.: Прогресс, – 1993. 2. *Балабанова Л.В., Сардак О.В.* Організація праці менеджера: навч. посібник / *Л.В. Балабанова, О.В. Сардак*. – К.: ВД «Професіонал», – 2004. – 304 с. 3. *Крамаренко В.І., Холода Б.І.* Управління персоналом фірми: навч. посібник / *В.І. Крамаренко, Б.І. Холода*. – К.: ЦУЛ, – 2003. – 272 с. 4. «Управление персоналом». Учебник по основам организации и управления персоналом: концепции, стратегии, технологии (в электронном виде).

*Надійшла до редколегії 16.05.2010*

УДК 657.421

**О.С. ГУБА**, студентка, НТУ «ХПІ»,  
**Р.Г. МАЙСТРО**, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ЗДІЙСНЕННЯ КАПІТАЛОВКЛАДЕНЬ В ОНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ**

У статті пропонується методичний підхід до визначення раціональної інтенсивності нарахування фіскальної й економічної амортизації, який базується на розрахунку оптимального строку експлуатації основних засобів

В статье предлагается методический подход к определению рациональной интенсивности начисления фискальной и экономической амортизации базируется на расчете оптимального срока эксплуатации основных средств

In article are offered the methodical approach to definition of rational intensity of charge of fiscal and economic amortisation is based on розрахуванні optimum term of operation of the basic means

**Постановка проблеми:** На сьогоднішній день інноваційно-орієнтований розвиток підприємств є передумовою економічного зростання будь-якої сучасної країни. Ця обставина вимагає інвестиційного забезпечення та державного стимулювання своєчасного відновлення зношених і застарілих основних засобів на підприємствах.

Обсяги та доступність традиційних джерел фінансування оновлювальних процесів, таких як власні кошти, бюджетне фінансування, банківські кредити, не задовольняють інвестиційні потреби промислових підприємств у здійснен-